



CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE E LA TUTELA DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI

Art. 1 Principi Fondamentali

L'Alma Mater riconosce i valori guida espressi nel Codice Etico di Ateneo: dignità umana; rifiuto di ogni discriminazione ingiusta e valorizzazione del merito e delle diversità culturali e individuali; avanzamento della libertà e dei diritti fondamentali; responsabilità e riconoscimento-adempimento dei doveri nei confronti della comunità; onesta integrità e professionalità; conoscenza, eccellenza e incentivazione degli studi e delle ricerche scientifiche; equità, imparzialità, leale collaborazione e trasparenza.

L'Alma Mater tutela come fondamentale ed inalienabile il diritto delle lavoratrici/lavoratori e delle studentesse/studenti ad essere trattati con rispetto e dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale ritenendo inammissibile ogni atto o comportamento lesivo di tali diritti.

L'Alma Mater garantisce il diritto delle lavoratrici/lavoratori e delle studentesse/studenti a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull'eguaglianza, sulla reciproca correttezza e sul rispetto.

L'Alma Mater, nell'ambito di una politica di sensibilizzazione a comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psicofisico delle persone, come valore fondamentale della "salute", si prefigge l'obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie morali, molestie sessuali e ogni forma di violazione della dignità delle persone. I comportamenti di molestia morale e sessuale hanno valore di violazione disciplinare e sono oggetto di sanzione disciplinare ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

L'Alma Mater tutela e riconosce come fondamentale il diritto di ogni persona a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.

I comportamenti di molestia morale e sessuale hanno valore di violazione disciplinare e sono oggetto di sanzione disciplinare ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Tutti i dipendenti e tutte le persone che operano nell'Alma Mater a qualsiasi titolo sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice.

Art. 2 Destinatari

Il presente Codice si applica a tutte le persone che lavorano e studiano all'Alma Mater a qualsiasi titolo (personale docente e tecnico amministrativo, studenti, borsisti, visitatori o ospiti autorizzati, stagisti, titolari di assegno, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorandi e specializzandi, tirocinanti e laureati frequentatori, ecc.).

Art. 3
Doveri dei Responsabili di struttura

I Dirigenti e i Responsabili di struttura e servizi:

- a) hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie negli ambienti di lavoro e di studio che dirigono, fissando regole che incoraggino un clima di rispetto e di amicizia e comportamenti improntati al dialogo e alla comunicazione;
- b) sono tenuti a vigilare sulla diffusione e sul rispetto del presente Codice;
- c) devono sostenere e aiutare la persona vittima di molestie fornendo ascolto e indicazioni sulle possibili misure da adottare.

Art. 4
Doveri di collaborazione

Tutti coloro a cui si applica il presente Codice hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio in cui sia rispettata la dignità delle persone.

Le persone che sono a conoscenza di fatti sono tenuti a collaborare con l'Amministrazione e, in caso contrario, sono considerati responsabili di violazione del presente Codice.

Art. 5
Definizione di molestia morale

Si definisce molestia morale ogni comportamento aggressivo, ostile e denigratorio diretto verso una persona, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante e lesivo dell'integrità psicofisica della persona. Rientrano nelle molestie morali anche i comportamenti discriminatori di genere e quelli fondati sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni politiche.

Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

- a) comportamenti lesivi dell'immagine della persona, quali offese, intimidazioni, minacce, calunnie, insinuazioni su aspetti legati alla salute e alla qualità professionale, diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito della persona;
- b) comportamenti lesivi della professionalità, quali rimozioni da incarichi o trasferimenti immotivati e a scopo persecutorio, minacce di licenziamento ingiustificate, dimissioni forzate, sottostima e critica sistematica, continua e immotivata, esclusione dalla comunicazione aziendale, attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o fisiche e in generale azioni che creano demotivazione e sfiducia in sé stessi;
- c) tentativi di emarginazione e isolamento, quali limitazioni della facoltà di espressione, eccessi di controllo immotivati, frequenti e immotivati cambiamenti di mansioni con esclusivo intento persecutorio.

Art. 6

Definizione di molestia sessuale

Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato, inclusi anche atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale, a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro e di studio.

Sono esempi di molestie sessuali i seguenti comportamenti:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o indesiderate;
- b) contatti fisici indesiderati e fastidiosi;
- c) affissione e diffusione, anche in forma elettronica, di materiale pornografico negli ambienti di lavoro e studio universitari;
- d) apprezzamenti verbali a sfondo sessuale sul corpo o sull'orientamento sessuale offensivi e inopportuni;
- e) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- f) promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- g) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

E' da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

Art. 7

Il Consigliere di Fiducia

Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice si istituisce la figura del Consigliere di Fiducia.

La/Il Consigliera/e, anche al fine di una tutela legale, fornisce consulenza e assistenza al dipendente oggetto di possibili molestie e interviene per contribuire alla soluzione del caso.

La/Il Consigliera/e svolge le sue funzioni in piena autonomia . E' nominata/o dal Rettore ed è scelta/o tra persone che possiedono esperienza umana e competenze professionali adatte a svolgere il compito previsto. La/Il Consigliera/e dura in carica tre anni.

L'Amministrazione assicura al Consigliera/e, per svolgere la sua attività, le risorse definite dal Consiglio di Amministrazione e gli riconosce un compenso forfettario in relazione alla sua esperienza professionale e all'attività svolta.

Ogni anno, la/il Consigliera/e presenta una relazione sulla propria attività al Direttore Amministrativo e al Rettore. Può proporre azioni e iniziative di informazione e formazione volte a sensibilizzare tutto il personale e i Responsabili al rispetto della dignità delle persone.

Art. 8

Rilevanza disciplinare delle molestie

I comportamenti che si configurano come molestie morali e sessuali, così come descritti negli artt. 4 e 5, hanno una rilevanza disciplinare, fermi restando i diversi profili di responsabilità civili e penali, e sono sanzionabili secondo le forme e modalità previste dai rispettivi ordinamenti del personale coinvolto.

Art. 9

Procedure di tutela della persona

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque è stato oggetto di molestia morale o sessuale può attivare:

- A. La procedura informale, denunciando l'accaduto entro 60 giorni dal fatto alla/al Consigliera/e di Fiducia;
- B. La procedura formale, denunciando l'accaduto sempre entro 60 giorni al Rettore.

A. Procedura informale

1. La/Il Consigliera/e, su richiesta della persona coinvolta, assume la trattazione del caso di molestia fornendo la consulenza e l'aiuto necessario per definire la modalità più idonea alla risoluzione della situazione.

Nell'ambito della sua attività, la/il Consigliera/e potrà, se lo ritiene necessario:

- a) invitare a colloquio il presunto autore dei comportamenti molesti;
 - b) acquisire eventuali testimonianze e accedere agli atti amministrativi inerenti al caso;
 - c) promuovere incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e il presunto autore;
 - d) proporre all'amministrazione le azioni ritenute idonee per salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.
2. La/Il Consigliera/e non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie.
3. La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale, previa verifica da parte della/del Consigliera/e - con apposito incontro - della reale volontà di interruzione della stessa.
4. La procedura informale dovrà concludersi entro 120 giorni dalla segnalazione.

B. Procedura formale interna

1. Nel caso in cui la persona molestata non ritenga di far ricorso all'intervento della/del Consigliera/e ovvero nei casi in cui tale intervento non abbia raggiunto risultati positivi ponendo fine al comportamento molesto, essa potrà avviare la procedura di denuncia formale. In tal caso, eventualmente assistito dalla/dal Consigliera/e, potrà presentare denuncia formale al Rettore e per conoscenza al proprio Responsabile di struttura.
2. Il Rettore incaricherà gli uffici competenti di svolgere gli accertamenti preliminari - avvalendosi se del caso di una commissione tecnica nominata dal Rettore o Direttore Amministrativo - e, qualora emergano elementi sufficienti, si avvierà il procedimento disciplinare secondo le norme vigenti per le varie categorie di personale coinvolto. La/Il Consigliera/e, a richiesta, può assistere la vittima delle molestie nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Qualora, nel corso del procedimento disciplinare, venga constatata la fondatezza della questione, il Rettore o il Direttore Amministrativo potranno adottare le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e al ripristino di un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata. Qualora invece l'istanza sia stata dolosamente presentata nell'intento di nuocere al denunciato, il denunciante sarà a sua volta sottoposto d'ufficio al procedimento disciplinare.
6. La persona molestata può comunque, in qualunque fase delle procedure, denunciare l'evento all'autorità giudiziaria.

Art. 10
Riservatezza

Tutte le persone coinvolte nella soluzione di casi di molestie sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, rispondendo a titolo personale di eventuali violazioni in tema di privacy.

Art. 11
Informazione e Formazione

L'Amministrazione s'impegna a:

- a) dare la massima pubblicità e diffusione al presente Codice, anche mediante la sua affissione in ogni struttura universitaria e la sua pubblicazione sul Portale di Ateneo;
- b) comunicare il nome, il luogo, gli orari di reperibilità nonché i recapiti del/della Consigliere/a di Fiducia;
- c) attuare specifici interventi formativi per la prevenzione e sensibilizzazione sugli argomenti del presente Codice rivolti ai Dirigenti, Presidi, Direttori e Responsabili di struttura e di servizi che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona;
- d) promuovere un'azione di monitoraggio volta a valutare l'efficacia delle disposizioni del presente Codice e, sulla base degli esiti ottenuti, di cui saranno informate anche le OO.SS., l'opportunità di procedere alle eventuali modifiche e integrazioni ritenute necessarie.